

# Nachwuchs fördern – Zukunft sichern

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
.....	
<b>Der Rieter-Konzern</b>	<b>4</b>
.....	
<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>5</b>
.....	
<b>Wirtschaftliche Nachhaltigkeit</b>	<b>6</b>
Kapitalgeber	6
Kunden	6
Lieferanten	7
Wertschöpfungsrechnung	7
.....	
<b>Soziale Nachhaltigkeit</b>	<b>9</b>
Personalpolitik	9
Aus- und Weiterbildung	12
Arbeitssicherheit und Gesundheit	15
Soziale Verantwortung	18
.....	
<b>Ökologische Nachhaltigkeit</b>	<b>20</b>
Produktentwicklung	20
Reporting	21
Ökologische Daten	22
.....	
<b>Beispiele für nachhaltige Projekte 2013</b>	<b>27</b>
Nachhaltig Energie sparen mit der Rotorspinmaschine R 60	27
Die Lernendenausbildung bei Rieter	28

## Liebe Leserin, lieber Leser

Das Geschäftsjahr 2013 war erfreulich für Rieter. Der Bestellungseingang stieg um 50 %, der Umsatz um 17 % im Vergleich zum Vorjahr. 2013 haben wir dem Investitionsprogramm 2012/2013 folgend unsere Fertigungskapazitäten in China und Indien erweitert und modernisiert.

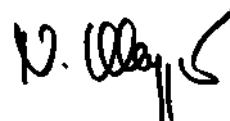
Der Produktionsanstieg dank des guten Geschäftsgangs ist zusammen mit den erweiterten Fertigungskapazitäten der Grund für den erhöhten absoluten Energieverbrauch um gut 2 000 MWh auf 133 000 MWh im vergangenen Jahr. Gleichwohl haben wir den gesamten Energieverbrauch in Bezug zum Umsatz dank unserer Energiesparprogramme um beachtliche 15 % senken können.

Erfreulich sind die Fortschritte, die wir bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen verzeichnen: Rieter führt seit 2010 spezifische Schulungen zur Arbeitssicherheit durch. Diesen Schulungen verdanken wir ein gereiftes Risikobewusstsein bei den Mitarbeitenden. So haben wir die Unfallrate 2013 weiter um 30 % reduzieren können.

Jede Produktentwicklung bei Rieter zielt auch auf die Reduktion des Energieverbrauchs pro Kilogramm produziertem Garn. Jede Verbesserung zahlt sich für unsere Kunden unmittelbar mit Energie- und damit Kostensenkungen aus. Wir haben beispielsweise die aktuelle Rotorspinnmaschine R 60 so optimiert, dass sie im Vergleich zum Vorgängermodell 5 % und im Vergleich zu anderen Rotorspinnmaschinen auf dem Markt bis 10 % weniger Energie verbraucht.

Die Ausbildung der Lernenden hat eine lange Tradition bei Rieter. Seit dem ersten Lehrvertrag 1906 hat alleine die Maschinenfabrik Rieter in Winterthur über 4 000 Lernende ausgebildet. Dahinter steht die nachhaltige Absicht, den Nachwuchsbedarf für Rieter und auch die Maschinenindustrie zu sichern. 2013 hat Rieter weltweit in 17 Berufen insgesamt 266 Lernende ausgebildet (5.5 % des Personalbestands), 92 davon in Winterthur. Seit rund fünf Jahren engagiert sich Rieter zusätzlich zur Lernendenausbildung an den europäischen Standorten auch für den Nachwuchs in Indien und China. Als Vorbild dient das duale Ausbildungssystem in der Schweiz und Deutschland. Letztes Jahr nahmen bei Rieter India 62 Jugendliche und bei Rieter China 27 Jugendliche am Programm Vocational Education and Training (VET) teil.

Rieter legt grossen Wert darauf, die Nachhaltigkeit in allen Bereichen stetig zu verbessern. Wir sind damit auch im vergangenen Jahr einen Schritt weiter gekommen. Ich danke allen Führungskräften und Mitarbeitenden, die dazu beigetragen haben.



Dr. Norbert Klapper  
Chief Executive Officer

## Der Rieter-Konzern

Rieter ist ein führender Anbieter am Weltmarkt für Textilmaschinen und -komponenten für die Kurzstapelfaser-Spinnerei. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Winterthur (Schweiz) entwickelt und fertigt Anlagen, Maschinen und Technologiekomponenten für die Verarbeitung von Naturfasern und synthetischen Fasern sowie deren Mischungen zu Garnen.

Rieter ist der einzige Anbieter weltweit, der sowohl die Prozesse für Spinnereivorbereitung als auch sämtliche vier am Markt etablierten Endspinnverfahren abdeckt. Das Unternehmen ist mit 18 Produktionsstandorten in 10 Ländern vertreten und beschäftigte 2013 weltweit rund 4 800 Mitarbeitende, davon etwa 25 % in der Schweiz.

Rieter ist eine starke Marke mit langer Tradition. Seit der Gründung im Jahr 1795 prägt Rieter den industriellen Fortschritt durch hohe Innovationskraft. Produkte und Lösungen werden optimal auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten und immer mehr auch in den Märkten der Kunden produziert. Mit einer weltweiten Vertriebs- und Serviceorganisation sowie einer starken Präsenz in den aufstrebenden Märkten China und Indien verfügt Rieter über wichtige Voraussetzungen für künftiges Wachstum. Zum Nutzen der Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden strebt Rieter die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes an.

Das Unternehmen umfasst zwei Business Groups: Spun Yarn Systems und Premium Textile Components.

### Spun Yarn Systems

Spun Yarn Systems entwickelt und produziert Maschinen und Anlagen für die Verarbeitung von Naturfasern und synthetischen Fasern sowie deren Mischungen zu Garnen. Die Business Group erzielte im Geschäftsjahr 2013 einen Umsatz von 857.8 Mio. CHF und trug mit 3 609 Mitarbeitenden 83 % zum Umsatz von Rieter bei.

### Premium Textile Components

Premium Textile Components bietet Technologiekomponenten und Serviceleistungen sowohl für Spinnereien als auch für Maschinenhersteller an. Die Business Group tritt unter den vier Marken Bräcker, Graf, Novibra und Suessen am Markt auf. Sie beschäftigte im Berichtsjahr 2013 1 157 Mitarbeitende und trug 177.5 Mio. CHF bzw. 17 % zum Umsatz von Rieter bei.

## Nachhaltigkeitsstrategie

### Grundlage

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Rieter basiert auf drei Pfeilern:



Die Umwelt- und Sicherheitsrichtlinien umfassen den gesamten Wertschöpfungsprozess des Unternehmens. Rieter strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit und der Energieeffizienz in der gesamten Wertschöpfungskette an. Die Entwicklungs- und Produktionsverfahren sowie die Infrastruktur werden laufend überprüft und optimiert; die Entwicklung von ökoeffizienten Produkten und Dienstleistungen wird vorangetrieben.

Das Unternehmen Rieter bekennt sich in seinen «Werten und Grundsätzen» zu ambitionierten ökonomischen Zielen, aber auch zu ökologischer und sozialer Verantwortung. Das Umwelt- und Sicherheitsleitbild ist seit 1997 ein Bestandteil der Unternehmensstrategie. Neben dem umsichtigen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen schliesst Rieter auch das Risikomanagement sowie verantwortungsbewusste Mitarbeiterführung und -entwicklung in dieses Bekenntnis mit ein. Produkte und Herstellverfahren müssen strengen Anforderungen bezüglich Umweltverträglichkeit genügen und höchste Sicherheit für Kunden, Mitarbeitende wie auch für Anwohner von Produktionsstätten aufweisen.

## Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Die Grundwerte der Geschäftstätigkeit von Rieter sind in den drei übergeordneten Zielen des Leitbilds zusammengefasst:

**Delight your customers**  
**Enjoy your work**  
**Fight for profits**

Rieter ist als Unternehmen erfolgreich, wenn es die Erwartungen der Kunden befriedigt, wenn sich die Mitarbeitenden mit Begeisterung engagieren und wenn es langfristigen Mehrwert für seine Aktionäre schafft.

Rieter verpflichtet sich, für die Anspruchsgruppen des Unternehmens Wert zu schaffen. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Bestandteil der Geschäftsstrategie.

### Kapitalgeber

Rieter lebt einen offenen und transparenten Dialog mit den Investoren. Mit der Berichterstattung wollen wir ein umfassendes und exaktes Bild über Ziele und Entwicklung des Unternehmens vermitteln. Dies soll sicherstellen, dass Rieter fair bewertet wird, dass das Unternehmen die Kapitalkosten minimieren sowie das Ansehen und die Positionierung im Kapitalmarkt stärken kann. Nebst der halbjährlichen finanziellen Berichterstattung präsentiert sich das Unternehmen regelmässig an Banken- und Investorenkonferenzen und trifft sich mit schweizerischen und ausländischen Fondsmanagern und Finanzanalysten. Einmal pro Jahr führt Rieter einen Anlass für Wirtschaftsmedien und Finanzanalysten durch, um vertieft Hintergründe, technologische Neuerungen sowie mittel- bis längerfristige Entwicklungsperspektiven des Textilmaschinen- und -komponentengeschäftes zu erläutern.

Das Aktionariat von Rieter besteht aus über 6 700 registrierten Aktionärinnen und Aktionären. Die Aktionäre stammen aus zahlreichen Ländern weltweit. Aktionäre mit Anteilen über 3 % sind auf der Website unter <http://www.rieter.com/en/rieter/investor-relations/largest-shareholders/> aufgeführt. Soweit dem Unternehmen bekannt, hielten per 31.12.2013 fünf Aktionäre mehr als 3 % der Anteile an der Rieter Holding AG.

### Kunden

Rieter richtet die Geschäftsaktivitäten konsequent auf die Bedürfnisse der Kunden aus.

Kundenbindung und Kundenzufriedenheit sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für Rieter. Wir streben langfristige Partnerschaften an, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt beruhen.

Mit innovativen Technologien, zuverlässigen Produkten und guten Dienstleistungen bietet Rieter den Kunden Lösungen an, die ihnen ihrerseits den Erfolg ermöglichen. Unsere umfassende Kompetenz im Produktionsprozess von der Faser zum Garn und entlang der gesamten textilen Wertschöpfungskette ist dabei ein bedeutender Wettbewerbsvorteil. Gemeinsam mit den Kunden entwickeln wir unsere Produkte weiter und verbessern so den Kundennutzen. Mit unserem Service unterstützen wir die Kunden während des gesamten Lebenszyklus der Produkte.

### Lieferanten

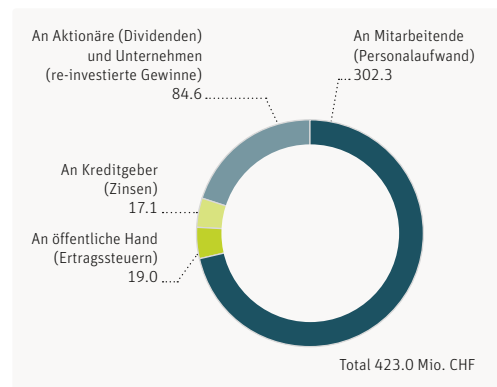
Lieferanten sind unsere Partner. Gemeinsam mit ihnen verbessern wir Qualität und Kostenposition unserer zugekauften Materialien und Komponenten laufend. Wir legen Wert darauf, dass unsere Lieferanten uns im Innovationsprozess aktiv unterstützen, und wir respektieren die IP-Rechte (geistiges Eigentum) unserer Partner. Wir streben langfristige Zusammenarbeitsverhältnisse an, die geprägt sind von gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Bemühen, uns den wirtschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Wir erwarten, dass auch alle unsere Lieferanten die Grundsätze unseres Verhaltenskodexes (Code of Conduct) beachten.

### Wertschöpfungsrechnung

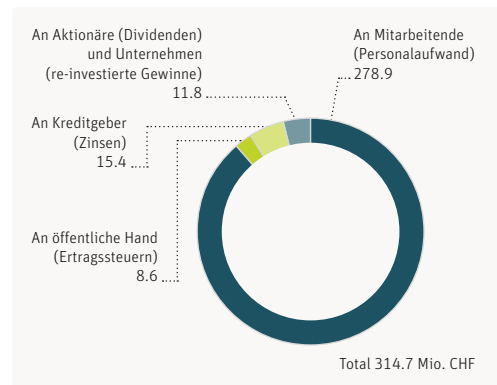
Die Wertschöpfung von Rieter entspricht grundsätzlich der Unternehmensleistung abzüglich Vorleistungen Dritter. Sie errechnet sich als EBIT plus Personalaufwand und Finanzertrag. Die folgenden Diagramme geben Einblick in die Verteilung unserer Wertschöpfung an die einzelnen Anspruchsgruppen (Stakeholders).

Bedingt durch höhere Umsätze stieg die Wertschöpfung von 314.7 Mio. CHF im Jahr 2012 auf 366.7 Mio. CHF im Jahr 2013. Mit mehr als 80 % kam der grösste Anteil davon in Form von Löhnen und Sozialleistungen unseren Mitarbeitenden zugute. Rund 4 % der Wertschöpfung flossen als Zinsen an unsere Kreditgeber, insbesondere an die Gläubiger unserer Obligationsanleihe. 4 % gingen als Steuern an das Gemeinwesen der Standorte unserer Konzerngesellschaften. Dies entspricht einer Steuerquote von 29 %. Die verbleibende Wertschöpfung stand unseren Aktionären für Gewinnthesaurierung oder Dividendenaus-schüttung zur Verfügung.

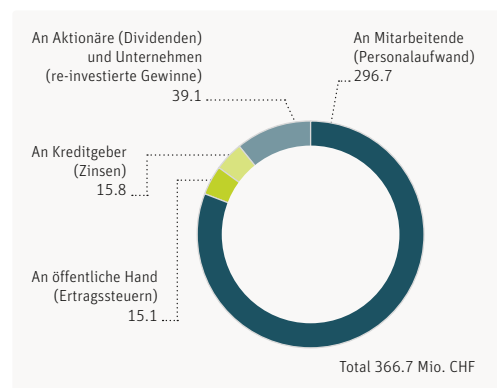
Wertschöpfungsrechnung in Mio. CHF, 2011



Wertschöpfungsrechnung in Mio. CHF, 2012



Wertschöpfungsrechnung in Mio. CHF, 2013





Die kundennahe  
Produktion verlangt gut  
geschultes Personal.  
Rieter investiert deshalb  
auch in den Nachwuchs  
in China und Indien.



## Soziale Nachhaltigkeit

### Personalpolitik

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Know-how und Engagement sowie Flexibilität und Loyalität unserer Mitarbeitenden sind die Basis des Erfolgs von Rieter. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit adäquaten Arbeitsplätzen und Hilfsmitteln sowie mit vielfältigen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Wir bilden Nachwuchsführungskräfte intern aus und streben an, einen hohen Anteil der Führungspositionen mit eigenen Mitarbeitenden zu besetzen. Mit systematischer globaler Nachfolgeplanung sichern wir die Kontinuität in der Führung und bieten gleichzeitig interessante Karrieremöglichkeiten.

Rieter bietet anspruchsvolle Aufgaben in einem internationalen, herausfordernden und multikulturellen Arbeitsumfeld, verbunden mit einer marktkonformen und erfolgsorientierten Salärpolitik. Die Personalkosten sind ein wesentlicher Bestandteil der Erfolgsrechnung von Rieter. Diese Kosten erwirtschaften wir dank der guten Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Leistung und Potenzial jedes Mitarbeitenden werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen beurteilt, dabei werden auch die Weiterentwicklungsmöglichkeiten besprochen. Zusätzlich werden in den einzelnen Legal Units Gespräche mit allen Mitarbeitenden in den verschiedenen Stufen durchgeführt. Diese Erkenntnisse fließen in die «lokale» Nachfolgeplanung ein. Im Rahmen des «Performance Management Process» hat Rieter 2013 rund 260 Mitarbeitende und Vorgesetzte weltweit und systematisch in die Nachfolgeplanung einbezogen (Vorjahr 240).

#### Führung

Wir fördern das unternehmerische Denken und Handeln auf allen Stufen und übertragen Kompetenzen mit der entsprechenden Verantwortung an die unteren Ebenen. Damit erreichen wir eine grössere Flexibilität des Unternehmens. Wir vertrauen den Mitarbeitenden und erwarten dafür, dass sie Vereinbarungen einhalten und zum umfassenden Informationsaustausch bereit sind. Wir fordern vorbildliches Verhalten, insbesondere von den Führungskräften.

Wir fördern Teamarbeit mit klar definierten Zuständigkeiten. Es ist uns wichtig, das Potenzial unserer Mitarbeitenden zu erkennen und dafür zu sorgen, dass sie richtig eingesetzt werden. Dadurch schaffen wir eine Arbeitsatmosphäre, in der sie sich mit Freude für die Kunden engagieren.

#### Verantwortung

Rieter bekennt sich zur sozialen Verantwortung, denn sie ist Teil der nachhaltigen Entwicklung. Dies gilt sowohl auf globaler Ebene als auch im lokalen Umfeld unserer Standorte. Wir setzen uns nach Kräften für eine positive Zusammenarbeit mit Behörden und Arbeitnehmervertretungen ein.

Chancengleichheit, Fairness und Integration sowie Toleranz und Respekt sind für uns wichtige Grundsätze. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab.

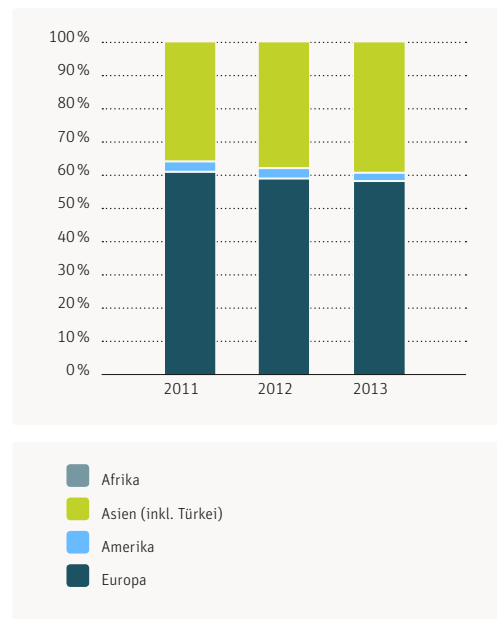
Der 2011 etablierte Verhaltenskodex i-Commit ist seit 2012 in den Performance Management Process integriert. Samt verschiedenen anderen Aktivitäten stellen wir so sicher, dass er auch über Zielsetzung und Zielüberprüfung weiter mit Leben gefüllt und von den Vorgesetzten vorgelebt wird.

**Personalbestand und geografische Verteilung**

2013 erhöhte Rieter die Anzahl Vollzeitstellen (exkl. temporär Angestellte) auf 4 861 gegenüber 4 720 im Vorjahr.

Die geografische Verteilung der Arbeitsplätze hat sich gegenüber 2012 trotz des Ausbaus des Werkes in China nicht stark verändert. Der überwiegende Anteil der asiatischen Mitarbeitenden ist in China und Indien beschäftigt (98%).

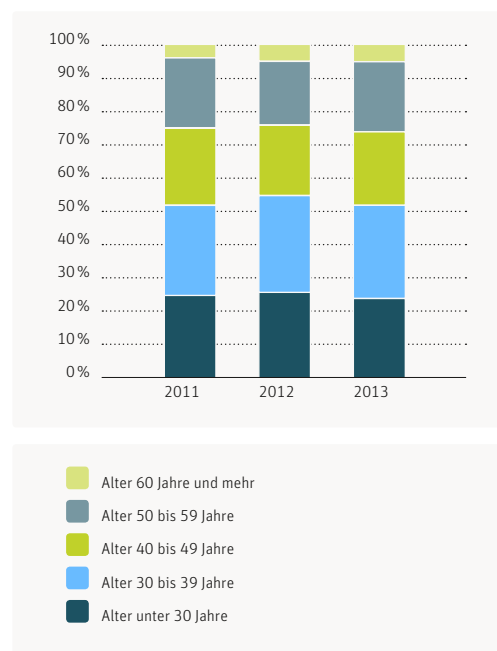
**Geografische Verteilung**



**Altersverteilung**

Die Altersverteilung der Rieter-Belegschaft ist gleichmässig. Da Rieter eine grosse Anzahl an Lernenden ausbildet, sind auch die unter 30-Jährigen mit 26% der Mitarbeitenden gut vertreten. Die Altersverteilung veränderte sich 2013 im Vergleich zu den Vorjahren kaum.

**Altersverteilung**

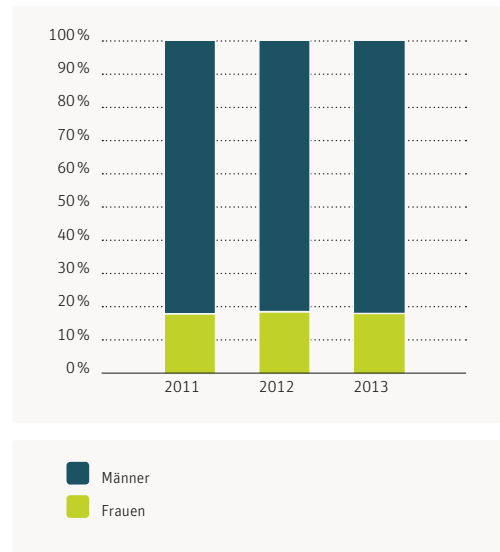


**Anteil Frauen/Männer**

2013 betrug der Anteil Frauen 18 %.

In den obersten vier Führungsstufen belief sich 2013 der Anteil Frauen auf 9 % (2012 unter 8 %).

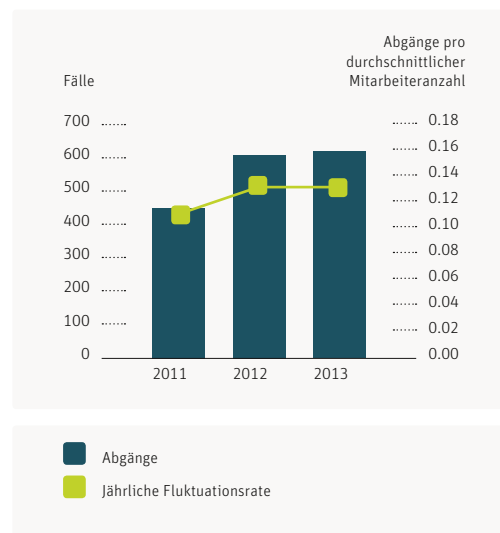
**Anteil Frauen**



**Fluktuation**

Da das Textilmaschinen-geschäft ausgeprägten Marktzyklen unterworfen ist, variiert die Fluktuationsrate von Rieter stark über die Jahre. Zudem ist die Fluktuationsrate je nach Region sehr unterschiedlich. 2013 betrug die Fluktuationsrate 13 % und hat sich gegenüber dem Vorjahr nur minimal verändert.

**Fluktuation**



## Soziale Nachhaltigkeit

### Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung hat bei Rieter traditionell einen hohen Stellenwert. Die Erfahrungen und Kenntnisse unserer Branche, die Mitarbeitende mitbringen müssen, um Rieter erfolgreich in die Zukunft zu führen, sind auf die weltweiten Aktivitäten ausgerichtet. Wir investieren daher sowohl in Europa wie auch in China und Indien in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte. Die Programme, welche in den letzten Jahren lanciert wurden, verbessern die berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden fortlaufend und führen zu einer Qualitätsverbesserung der Rieter-Produkte und Dienstleistungen.

#### **Berufsbildung (Ausbildung)**

Damit die hohen Erwartungen der Kunden an die Produktqualität auch in Zukunft erfüllt werden können, investieren wir intensiv in die Berufsbildung.

Die langjährige Tradition der Lernendenausbildung wurde in der Schweiz und Deutschland auch 2013 unverändert weitergeführt. Beispielsweise nahmen die Lernenden des Abschlussjahres in der Schweiz im Oktober wiederum an der sogenannten Bildungswoche teil. Vier Lernende hatten, wie jedes Jahr, die Möglichkeit, die Lernendenfirma «Creative Solutions» zu führen.

2013 wurden erneut ehemalige Lernende nach China und Indien geschickt: Sie haben im Rahmen der sechsmonatigen Einsätze lokale Mitarbeitende geschult, Prozesse etabliert und verschiedene Projekte unterstützt. In diesem Programm können bereits junge Mitarbeitende Erfahrungen in fremden Ländern und Kulturen sammeln.

In China und Indien wurden die 2011 lancierten Programme zur Grundausbildung weitergeführt und ausgebaut. 2013 konnte Rieter sowohl in Indien wie in China die ersten Erfahrungen aus den Jahren 2011 und 2012 in die Programme einfließen lassen und diese weiter verbessern. In beiden Ländern wurde die Anzahl Teilnehmende erhöht.

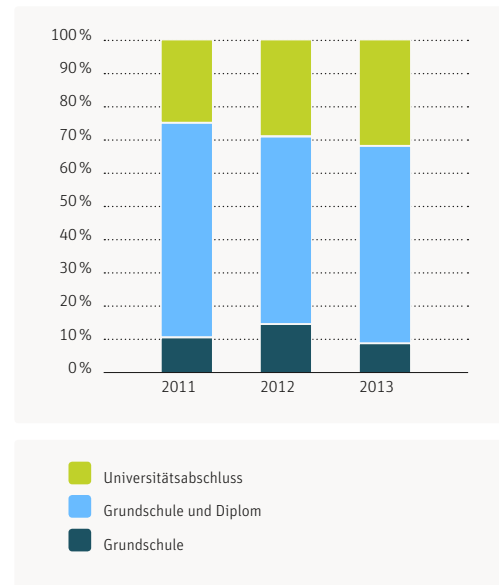
#### **Weiterbildung (Personalentwicklung)**

2013 bot Rieter allen Mitarbeitenden ein breites Programm an interner und externer Weiterbildung für alle Bereiche und Funktionen an. Um die Flexibilität, Produktivität und Effizienz in der Fertigung deutlich zu erhöhen und zugleich die Transparenz zu verbessern, hat Rieter die 2011 begonnenen Operational-Excellence-Programme auch 2013 weitergeführt. Während die Weiterbildung für Führungskräfte 2012 auf Führungskräfte in China und Indien ausgerichtet war, hat Rieter 2013 auch in Europa verstärkt Führungskräfte weitergebildet. Der grösste Schwerpunkt lag 2013 thematisch in der Aus- und Weiterbildung in den Bereichen SAP und den entsprechenden Prozessen.

### Ausbildung

91% der Rieter-Mitarbeitenden verfügen über einen Berufs- oder einen Universitätsabschluss (2012: 85%). Die Anzahl Mitarbeitende mit Universitätsabschluss hat 2013 weiter zugenommen.

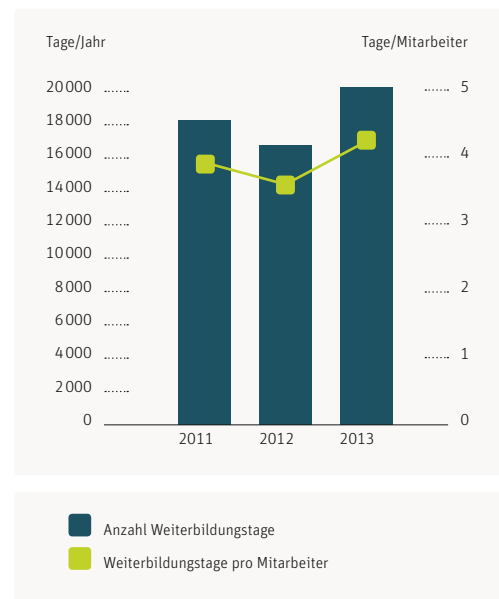
### Ausbildung



### Weiterbildungstage

Die Anzahl Weiterbildungstage pro Mitarbeiter hat sich 2013 auf rund 4.1 Tage erhöht (2012: 3.5 Tage). 2013 fiel der Grossteil der zusätzlichen Weiterbildungstage für die Systemeinführung und Prozessschulung im Bereich SAP an.

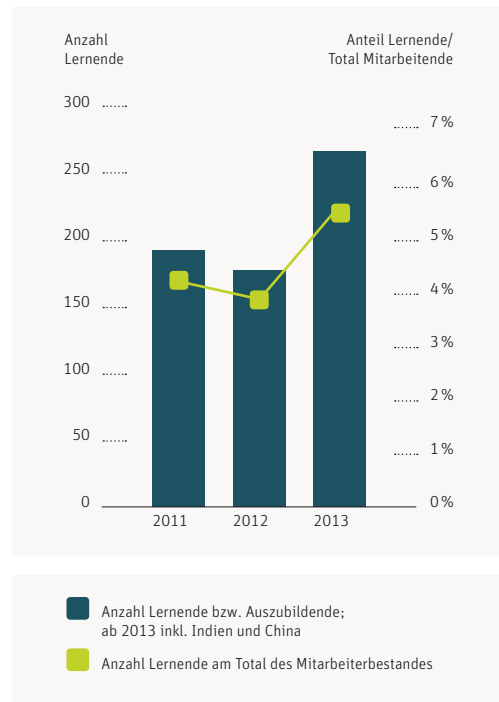
### Weiterbildungstage



### Anzahl Lernende/Auszubildende

Rieter beschäftigt seit vielen Jahren eine hohe Anzahl an Lernenden. Im Jahr 2013 betrug dieser Anteil im Verhältnis zur gesamten Rieter-Belegschaft 5.5% (im Vorjahr 2012: 3.8%).

### Lernende/Auszubildende



## Soziale Nachhaltigkeit

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

#### Arbeitssicherheit

Rieter hat 2013 die Trainings im Bereich der Arbeitssicherheit weitergeführt. Die Massnahmen in den Bereichen Unfallprävention, Risikobewusstsein und Arbeitssicherheit haben sich positiv ausgewirkt: Die Anzahl betriebsbedingter Unfälle mit Ausfalltagen im Verhältnis zu Arbeitsstunden konnte weiter gesenkt werden.

#### Risk Audits

Rieter verfügt seit 2003 über ein sehr gut etabliertes Risiko-Control-Audit-System für alle Standorte weltweit. Nebst den klassischen Sachversicherungsrisiken wie Brand- und Elementarrisiken werden auch Betriebsunterbrechungs-, Arbeitssicherheits- und Umwelt Risiken analysiert und entsprechende Empfehlungen an das Management der Standorte abgegeben. Das Corporate Risk and Insurance Management Team führt diesbezüglich zusammen mit einem externen Partner in regelmässigen Abständen entsprechende Audits durch und überwacht die interne Umsetzung der Empfehlungen. Das Resultat ist eine stark verbesserte Risikosituation an allen Standorten von Rieter.

#### Rieter «EHS Minimal Procedure Requirements»

Rieter hat klare Environment, Health and Safety Minimal Procedure Requirements (Mindestanforderungen im Bereich Umwelt und Arbeitssicherheit) erarbeitet, welche den Umwelt- und Arbeitssicherheitsverantwortlichen seit einigen Jahren als Arbeitsgrundlage dient. Zwecks Überprüfung der Einhaltung werden regelmässig Selbstbeurteilungen sowie externe Audits durchgeführt und analysiert.

2012 hat Rieter im Bereich Umwelt und Arbeitssicherheit die neue Organisationsstruktur mit einem verstärkten zentralen Gremium, dem EHS-Steering-Committee, aufgebaut und 2013 weiter ausgebaut. 2013 waren die Schwerpunktthemen auf die Erstellung von Pflichtenheften, auf Ausbildung und den globalen Erfahrungsaustausch fokussiert.

#### Zertifizierte Managementsysteme

2013 waren 15 Rieter-Werke nach ISO 9001 und ein Werk nach ISO 14001 zertifiziert; 91% aller Rieter-Mitarbeitenden arbeiten in einem nach ISO 9001 zertifizierten Werk.

	2011	2012	2013
ISO 9001 (Standorte)	15	15	15
% Mitarbeitende	90%	90%	91%
ISO 14001 (Standorte)	1	1	1
OSHA 18001 (Standorte)	0	0	0

Rieter verfolgt bezüglich ISO 14001 und OSHA 18001 nicht das Ziel, alle Werke zu zertifizieren. Das Unternehmen strebt jedoch an, alle Werke diesen Standards entsprechend zu führen. Dies wird unter anderem auch mit internen Risikoprüfungen während der Risiko-Audits sichergestellt.

**Arbeitsunfälle und Unfallrate**

Rieter führt seit 2010 spezifische Schulungen zur Arbeitssicherheit durch. 2013 konnte Rieter die Unfallrate zum dritten Mal in Folge senken. Die Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen belief sich auf zwölf Fälle pro 1 Million Stunden. Dies entspricht einem Fortschritt von gut 30%. Rieter arbeitet weiter an einer konsequenten Vermeidung von Arbeitsunfällen.

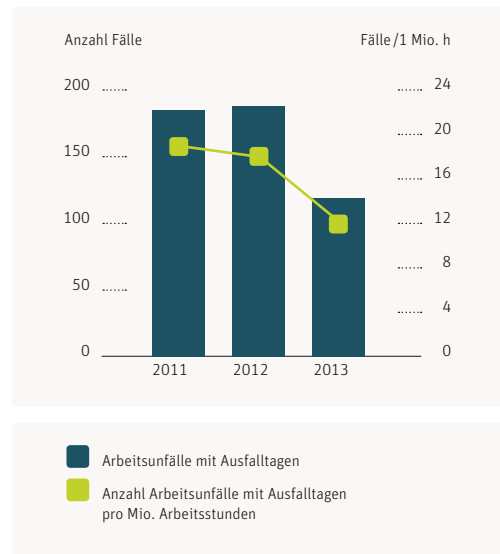
**Anzahl berufsbedingter Todesfälle**

Rieter hatte in den Jahren 2011, 2012 und 2013 keine berufsbedingten Todesfälle zu verzeichnen.

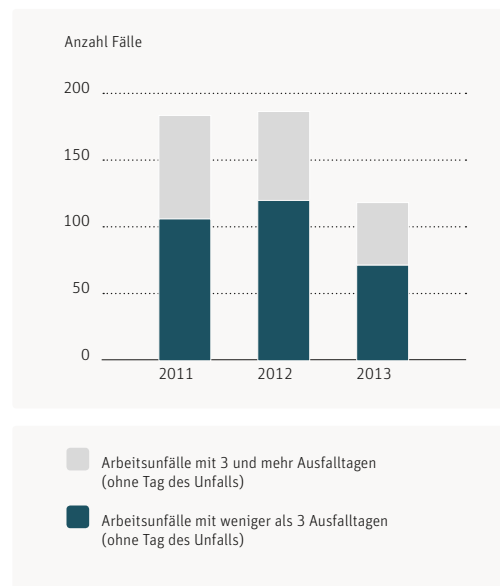
**Absenzzrate durch berufsbedingte Unfälle oder Krankheiten**

2013 betragen die krankheits- und unfallbedingten Absenzzstunden im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden etwas mehr als 1,5% (2012: knapp 2%).

**Arbeitsunfälle**



**Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen**





### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Rieter hat auch 2013 die verschiedenen Initiativen im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) weitergeführt und neue gestartet. Mit kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen will Rieter die Gesundheit der Mitarbeitenden und deren Wohlbefinden am Arbeitsplatz weiter fördern.

Die eingeleiteten Massnahmen (BGM, Schulungen, Standardisierung des Absenzprozesses und systemunterstütztes Absenzmanagement) haben sich positiv auf Absenzen und Produktivität ausgewirkt. Sie sind ein Teil des Weiterbildungsprogramms. Der Fokus der unterschiedlichen Veranstaltungen liegt sowohl in der Wissensvermittlung, der Führungskräfteentwicklung, der Prävention und im Bereich der Wiedereingliederung. Das Senken der Absenzrate, das Verhindern von Berufsunfällen sowie die Stärkung der Führungskräftekompetenzen sind nur drei der herausfordernden Ziele in diesem Bereich.

Zusätzlich bietet das Betriebliche Gesundheitsmanagement den Mitarbeitenden an einzelnen Standorten Informationen zur Pensionierungsvorbereitung und weiterführende Informationen zu Sozialversicherungen an.

## Soziale Nachhaltigkeit

### Soziale Verantwortung

Für Rieter gehört die soziale Verantwortung in den Standortgemeinden und gegenüber den Mitarbeitenden zur Firmentradition. In der Schweiz engagiert sich Rieter über die Johann Jacob Rieter Stiftung in den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung und Gemeinnütziges. In Indien unterstützt Rieter über den Rieter Abhiyan Charitable Trust Projekte im Bereich Bildung und medizinische Versorgung.

Die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen in der ganzen Welt ist für Rieter zentral. Auf europäischer Ebene erfolgt sie über den Europäischen Betriebsrat, national direkt mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften in den einzelnen Ländern.

Für Rieter als international tätige Firma ist es wichtig, die Standards in Bezug auf gesetzliche und ethische Verpflichtungen in der ganzen Welt um- und durchzusetzen. Rieter hat dazu eigens einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) entwickelt, welcher den Umgang in Geschäftsbeziehungen regelt. Dieser Code of Conduct ist verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Rieter in allen Ländern und auf allen Hierarchiestufen. Um sicherzustellen, dass der Code of Conduct bekannt ist und eingehalten wird, werden regelmässig Trainings und Tests durchgeführt.



ernende als Unternehmer

Unter der Marke Creative Solutions vertreiben alljährlich vier Rieter-Lernende des letzten Lehrjahrs in eigener Regie Designprodukte für den Wohn- und Gartenbereich.

## Ökologische Nachhaltigkeit

### Produktentwicklung

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs ist für Rieter ein zentrales Anliegen. Rieter ist nicht nur bestrebt, die eigene Fertigung laufend energieeffizienter zu gestalten. Vielmehr arbeiten wir ständig an Produkt- und Prozessoptimierungen der Maschinen und Komponenten, damit der Ressourcenverbrauch auch bei den Kunden in den Spinnereien gesenkt werden kann. Minimale Schadstoffbelastung der Umwelt, höhere Effizienz in der Stromgewinnung, maximale Einsparungen im Stromverbrauch, optimale Ausnutzung der Rohstoffe – all dies sind Faktoren der Nachhaltigkeit, welche Rieter bereits vor Jahrzehnten erkannt hat und denen wir in der Produktentwicklung konsequent Rechnung tragen.

Rieter ist der weltweit einzige Anbieter, der sowohl die Prozesse für Spinnereivorbereitung als auch sämtliche am Markt etablierten Endspinnverfahren abdeckt. Durch diese Kompetenz im gesamten Wertschöpfungsprozess kann Rieter die Prozesse und Maschineneinstellungen nach den Bedürfnissen des einzelnen Kunden energieeffizient optimieren.

## Ökologische Nachhaltigkeit

### Reporting

Rieter erfasst alle für die nachhaltige Unternehmensführung relevanten Daten in der SEED-Datenbank (Social, Economic and Environmental Data). Diese Daten werden jährlich ausgewertet und sind auch Grundlage für diesen Bericht.

## Ökologische Nachhaltigkeit

### Ökologische Daten

Nachfolgend sind die wichtigsten ökologisch relevanten Zahlen und Fakten der weltweiten Aktivitäten von Rieter dargestellt.

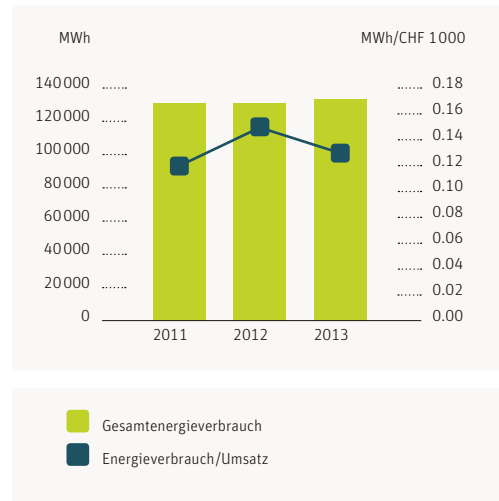
#### Energieverbrauch

Der absolute Energieverbrauch stieg in 2013 um gut 2000 MWh im Vergleich zum Vorjahr auf 133 000 MWh. Allerdings nahm gleichzeitig der Energiebedarf in Bezug zum Umsatz um knapp 15 % auf 0.13 MWh/1000 CHF ab. Die Zunahme des Energieverbrauchs 2013 ist hauptsächlich auf die Erhöhung der Produktion im neuen Werk 2 in China sowie im Werk 2 in Indien zurückzuführen. Demgegenüber konnten andere Standorte den Verbrauch teilweise erheblich senken.

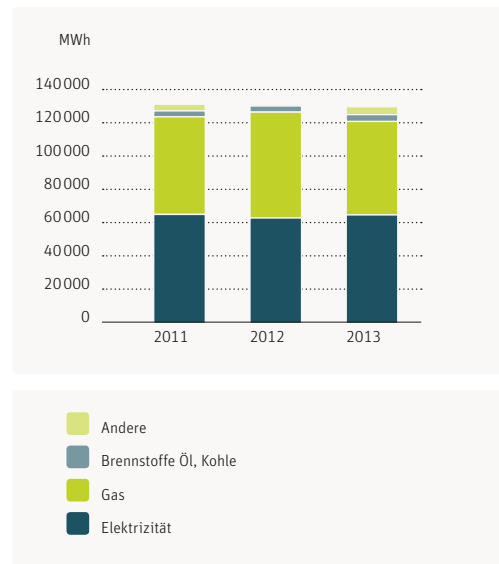
#### Energiequellen-Mix

Die beiden Hauptenergiequellen für den Unternehmensbedarf sind mit 93 % des totalen Energiebedarfs 2013 Elektrizität und Gas. Dabei ist der Anteil für Elektrizität auf 50 % gestiegen, der Anteil von Gas sank auf 43 %.

#### Energieverbrauch



#### Energiequellen-Mix



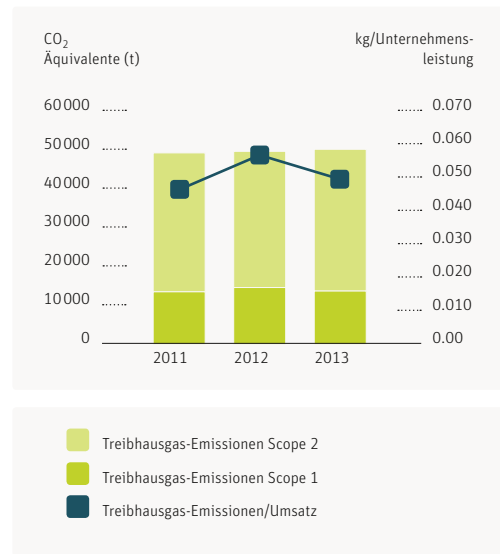
**Treibhausgasemissionen und Versauerung**

Die Treibhausgase, rapportiert in «metrischen Tonnen von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten», enthalten Emissionen, die direkt an Rieter-Produktionsstandorten verursacht werden. Sie entstehen entweder durch das Verbrennen von Brennstoffen (Scope-1-Emissionen) oder sie werden durch die Stromproduktion von Energielieferanten in Ländern erzeugt, in denen Rieter tätig ist (Scope-2-Emissionen). Die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen blieben 2013 auf dem Niveau der beiden Vorjahre, während die Emissionen in Bezug zum Umsatz wieder auf das Niveau von 2011 gesenkt wurden.

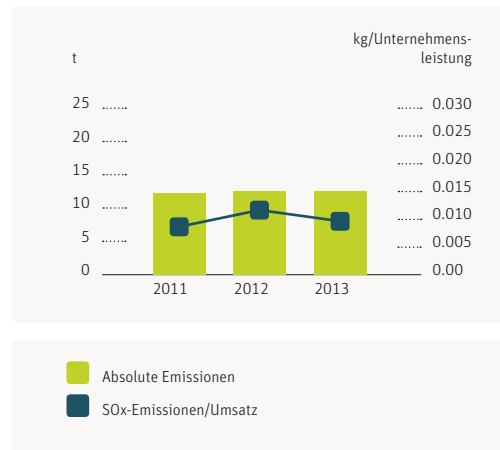
**Versauerung (SO<sub>x</sub>-Äquivalente)**

Die absoluten SO<sub>x</sub>-Emissionen im Jahr 2013 reduzierten sich geringfügig um 1% gegenüber dem Vorjahr. Die SO<sub>x</sub>-Emissionen in Bezug zur Unternehmensleistung reduzierten sich im Berichtsjahr von 0.014 auf 0.012 kg/CHF 1000.

**Treibhausgasemissionen**



**Versauerung**



### Wasserverbrauch

Wasser wird hauptsächlich zum Kühlen oder für Sanitär- und Reinigungszwecke verwendet. Um den Wasserverbrauch zu senken, werden, wo immer möglich, geschlossene Loop-Systeme verwendet. Der absolute Wasserverbrauch 2013 betrug 445 000 m<sup>3</sup>. Der Wasserverbrauch in Bezug zum Umsatz nahm 2013 um gut 9 % ab, pro Mitarbeiter nahm er um 2 % zu. Die Erhöhung ist auf die Produktionssteigerung im Jahr 2013 zurückzuführen.

Der Grossteil des verwendeten Wassers 2013 stammt mit 71 % aus kommunaler Wasserversorgung; der Anteil aus Grund- und Oberflächenwasser betrug 2013 insgesamt 29 %.

### Wasserverbrauch



### Wasserverbrauch nach Quelle





### Abfall und Recycling

Die Abfallmenge in Bezug zum Umsatz nahm um etwas mehr als 5 % auf 11.78 kg/1 000 CHF ab. Absolut gesehen hat die von den Standorten erzeugte Abfallmenge um 10 % zugenommen. Der Grund dafür sind der Produktionsanstieg und die erweiterten Fertigungskapazitäten. Mit 86 % machte der extern rezyklierte Abfall 2013 den grössten Anteil aus.

Abfall und Recycling





Mit dem Vocational Education and Training (VET) engagiert sich Rieter neben der Lernenausbildung an den europäischen Standorten auch für den Nachwuchs in China und Indien.

## Beispiele für nachhaltige Projekte 2013

### Nachhaltig Energie sparen mit der Rotorspinnmaschine R 60

Bei jeder Produktentwicklung zielt Rieter auch auf die Reduktion des Energieverbrauchs pro Kilogramm produziertem Garn. Der Energieverbrauch der Endspinnmaschinen hat einen grossen Anteil an den Garnherstellkosten in der Spinnerei. Jede Verbesserung in diesem Bereich zahlt sich unmittelbar für den Spinnbetrieb aus.

Die aktuelle Rotorspinnmaschine R 60 wurde so optimiert, dass sie im Vergleich zum Vorgängermodell 5% Energie spart. Im Vergleich zu anderen Rotorspinnmaschinen sind es sogar bis zu 10%. Am Beispiel der Produktion von T-Shirts aus Baumwolle ergeben sich daraus Energieeinsparungen von bis zu 128 000 kWh pro Jahr und Maschine. Zum Vergleich: In der Schweiz verbraucht ein durchschnittlicher Haushalt mit drei Personen im Schnitt 4 500 kWh pro Jahr. Die Energieeinsparungen einer einzigen R 60 würden also genügen, um 28 Haushalte ein Jahr lang mit Energie zu versorgen.



Bis  
128 000  
kWh

weniger pro Jahr  
und Maschine R 60.

### Die Lernendenausbildung bei Rieter

Die Ausbildung der Lernenden hat eine lange Tradition bei Rieter. Das Unternehmen unterhält eine voll ausgebaute Infrastruktur, in der alle wichtigen Lerninhalte im eigenen Haus vermittelt werden können. Dahinter steht die nachhaltige Absicht, den Nachwuchs für das eigene Unternehmen und die Maschinenindustrie zu stellen. Seit dem ersten Lehrvertrag 1906 hat alleine die Maschinenfabrik Rieter in Winterthur über 4 000 Lernende ausgebildet.

Rieter hat 2013 weltweit in 17 Berufen insgesamt 266 Lernende ausgebildet, 92 davon in Winterthur. Neben der breitgefächerten fachlichen Ausbildung legt Rieter grossen Wert darauf, die Lehrabgängerinnen und -abgänger auf ihre künftigen Aufgaben vorzubereiten. Dazu gehört unter anderem die 2002 in Winterthur gegründete Lernendenfirma Creative Solutions. Unter dieser Marke vertreiben Lernende im letzten Lehrjahr in eigener Regie Designprodukte für Haus und Garten.

Seit rund fünf Jahren engagiert sich Rieter neben der Lernendenausbildung an den europäischen Standorten auch für den Nachwuchs in Indien und China. Als Vorbild dient das duale Ausbildungssystem in der Schweiz und Deutschland.



5,5 %  
der weltweiten  
Belegschaft  
von Rieter 2013  
waren Lernende.

Das Berufsbildungsprogramm in Indien hatte seine Anfänge mit vier Lernenden im Jahr 2009 (Vocational Education and Training VET). 2012 wurde es um die Bereiche CNC-Training und Sicherheit erweitert. Letztes Jahr nahmen bereits 62 Jugendliche bei Rieter India an diesem Ausbildungsprogramm teil.

In China wurde die Initiative zur nachhaltigen Grundausbildung für die Mitarbeitenden in der Produktion und Montage 2011 gestartet. Schulabgänger erhalten damit eine berufsbezogene Ausbildung. Das Programm umfasste 2013 bereits 27 Lernende.

Alle Aussagen dieses Berichts, die sich nicht auf historische Fakten beziehen, sind Zukunftsaussagen, die keinerlei Garantie bezüglich der zukünftigen Leistung gewähren; sie beinhalten Risiken und Unsicherheiten einschliesslich, aber nicht beschränkt auf zukünftige globale Wirtschaftsbedingungen, Devisenkurse, gesetzliche Vorschriften, Marktbedingungen, Aktivitäten der Mitbewerber sowie andere Faktoren, die ausserhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen.

August 2014

© Rieter Holding AG, Winterthur, Schweiz

Text:

Rieter Management AG

Gestaltung:

MetaDesign, Zürich

Fotografie:

Daniel Hager, Zürich

Katharina Hesse, Peking

Aus ökologischen Gründen erscheint dieser Bericht nur elektronisch.

**Rieter Holding AG**  
CH-8406 Winterthur  
T +41 52 208 71 71  
F +41 52 208 70 60

**Corporate Communications**  
T +41 52 208 70 32  
F +41 52 208 70 60  
media@rieter.com

**Group Secretary / Corporate  
Environment, Health and Safety**  
T +41 52 208 86 29  
F +41 52 208 70 60  
gpgs@rieter.com